

## SIGNIFICADO DA REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EM ENFERMAGEM

### MEANING OF THE REGULATION OF WORK DAY IN NURSING

### SIGNIFICADO DE LA REGULACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO EN ENFERMERÍA

Tatiane Araújo dos Santos<sup>I</sup>  
Orlaneide Santos da Silva<sup>II</sup>  
Cristina Maria Meira de Melo<sup>III</sup>  
Heloniza Oliveira Gonçalves Costa<sup>IV</sup>

---

**RESUMO:** O objetivo deste artigo foi refletir sobre o significado da regulamentação da jornada de trabalho para os trabalhadores em enfermagem. As entidades da enfermagem brasileira empreendem lutas pela regulamentação da sua jornada de trabalho há quase meio século. Atualmente, com o Projeto de Lei nº 2295/2000, se pretende obter a jornada de trabalho diária de 6 horas e de 30 horas semanais. Questiona-se neste ensaio, quais implicações a regulamentação desta jornada trará para os trabalhadores? A possibilidade de maior tempo livre será utilizado para o crescimento cultural, político e técnico dos trabalhadores ou servirá para o acúmulo de mais vínculos empregatícios e de mais tempo dedicado ao consumo? Ao final as autoras tentam responder a estas perguntas e apontar suas consequências.

**Palavras-chave:** Enfermagem; legislação de enfermagem; jornada de trabalho; trabalho.

**ABSTRACT:** The purpose of this article was to reflect on the meaning of the regulation of working hours for workers in nursing. Currently, the Draft Law nº 2295/2000, the objective is to ensure the workday to 6 hours daily and 30 weekly hours. One may wonder what implications this assay the regulation of this journey will bring to nursing: the possibility of more free time will be used for the cultural and technical staff of nurses and serv only for the accumulation of more employment relationships and dedicated to the consumer? At the end, we present possible answers to this question and its consequences.

**Keywords:** Nursing; legislation; workday; work.

**RESUMEN:** El propósito de este artículo es reflexionar sobre el sentido de la regulación de las horas de trabajo para los trabajadores de enfermería. Los profesionales de enfermería brasileiros emprendieron sus luchas por la reglamentación de la jornada de trabajo hace casi medio siglo. Actualmente, con el Proyecto de Ley nº 2295/200, se busca garantizar una jornada laboral diaria de 6 horas y de 30 horas semanales. Preguntase en este ensayo ¿Qué implicaciones traerá para los enfermeros la reglamentación de la jornada de trabajo? La posibilidad de mayor tiempo libre será utilizado en el crecimiento cultural, político y técnico de los profesionales de enfermería o servirá apenas para acumular otros vínculos laborales y dedicación al consumo? Al final, se dan las posibles respuestas a este interrogante y sus consecuencias.

**Palabras clave:** Enfermería; legislación de enfermería; horas de trabajo; trabajo.

---

## INTRODUÇÃO

O objetivo deste artigo foi refletir sobre o significado da regulamentação da jornada de trabalho para os trabalhadores em enfermagem. Entendemos que a luta pela redução da jornada de trabalho tem conseguido mobilizar politicamente enfermeiros e técnicos de enfermagem, o que cria oportunidades para o fortalecimento político da profissão. No entanto, se o debate sobre a regulamentação da jornada de trabalho não for capaz de

incitar outras questões que permeiam o trabalho dos profissionais da enfermagem, a exemplo da precarização dos vínculos trabalhistas e aumento da intensidade do trabalho, corremos o risco de ter uma conquista estéril. Pois a legislação de um direito não garante a priori a sua efetivação, sendo esta fruto da mobilização permanente dos trabalhadores contra as condições de exploração da sua força de trabalho.

---

<sup>I</sup>Enfermeira. Mestre em Enfermagem. Professora da Escola de Enfermagem/Departamento de Enfermagem Comunitária da Universidade Federal da Bahia. Componente do Núcleo de Pesquisa Gerir. Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: tatianearaujosantos@yahoo.com.br

<sup>II</sup>Enfermeira. Técnica do Complexo Universitário Edgard Santos. Componente do Núcleo de Pesquisa Gerir. Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: orlaneide@gmail.com

<sup>III</sup>Enfermeira. Doutora em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo. Professora Associada I da Escola de Enfermagem/Departamento de Enfermagem Comunitária da Universidade Federal da Bahia. Líder do Núcleo de Pesquisa Gerir. Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: cmmelo@uol.com.br

<sup>IV</sup>Enfermeira. Doutora em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Diretora da Escola de Enfermagem da Universidade Federal da Bahia (gestão 2013-2016). Componente do Núcleo de Pesquisa Gerir. Salvador, Bahia, Brasil. E-mail: helo.gon@terra.com.br

Os profissionais de enfermagem possuem uma carga horária semanal de trabalho que varia entre 30 e 44 horas e as jornadas diárias podem variar entre 6, 8, 12 ou 24 horas, ou jornadas de trabalho de 4 dias de 6 horas e 1 dia de 12 horas, de acordo com o que for estabelecido em seu contrato de trabalho<sup>1</sup>. Os trabalhadores de enfermagem que atuam nos serviços públicos já trabalham no regime de 30 horas semanais<sup>2</sup>, contudo os que desempenham suas funções nos serviços privados têm a sua carga horária definida de acordo com os interesses da instituição. Em ambos os casos, embora a situação no setor público seja a almejada, falta regulamentação da jornada através da legislação.

A luta pela regulamentação da jornada de trabalho em enfermagem já ultrapassa meio século. Durante as décadas de 80 e 90, intensificou-se a mobilização da categoria em prol da regulamentação da jornada de trabalho, conseguindo-se a aprovação do Projeto de Lei 407/1991, que regulamentava a jornada de trabalho em 30 horas semanais, que foi vetado pelo Presidente da República em dezembro de 1996<sup>2</sup>. Atualmente, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 2295/2000, que fixa a jornada de trabalho das profissionais de enfermagem em 6 horas diárias e 30 horas semanais. Em 2013, tal projeto aguarda prosseguimento para o plenário da Câmara dos Deputados, após ter sido aprovado na Comissão de Constituição e Justiça.

A regulamentação da jornada de trabalho dos trabalhadores da saúde em 30 horas semanais foi uma das diretrizes aprovadas na 12ª Conferência Nacional de Saúde. Entre as categorias que compõem a enfermagem, o que se observa é que, por causa da sobrecarga de trabalho, não há tempo suficiente para descansar, estar com a família ou desenvolver atividades de aprendizado, o que leva muitos profissionais a quadros de desgaste físico e emocional e compromete a qualidade da assistência prestada<sup>2</sup>. Contudo, a regulamentação da jornada de trabalho para as categorias da enfermagem significará o abandono deste quadro?

## A JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador disponibiliza ao empregador a sua força de trabalho<sup>3</sup>. As mudanças ocorridas no modo de produção nos últimos 20 anos apontam a conformação de jornadas cada vez mais flexíveis, situação encontrada quando os trabalhadores, sob a ilusão de terem o controle de seu tempo de trabalho, o exercem no domicílio ou em qualquer outro lugar, que os tradicionais espaços da fábrica ou escritório.

Além disso, atualmente, o trabalhador tem de produzir-se o tempo todo para o mercado de trabalho, o que o leva a usar toda a sua capacidade e habilidade para o mundo do trabalho, inclusive aquelas que ele adquire fora do mercado. Dessa forma, além do trabalho, trabalha-se também fora dele, ao destinar-se todo o resto do

tempo para a aquisição de habilidades que serão usadas no e pelo trabalho<sup>4</sup>.

Contudo, cabe ressaltar que o capitalismo do século XXI é multifacetado. Isto implica que as mudanças ocorridas mais rapidamente em alguns segmentos, a exemplo das jornadas flexíveis para os setores de comunicação e informática, não se transferem a outros setores na mesma medida. Por exemplo, para o mercado de trabalho na saúde, nos parece que a ideia de uma jornada de trabalho flexível é ainda distante, dado que uma das características desse mercado é que o trabalho é exercido no âmbito institucional, para que se possa ter controle sobre os trabalhadores e para que eles exerçam controle sobre os usuários e também pela natureza do trabalho em saúde, que é produzido e consumido em ato, e por isto, essencialmente relacional.

No entanto, mesmo com essas particularidades, um ponto une os trabalhadores da saúde aos demais no que se refere à jornada de trabalho: ainda que esta seja delimitada para o trabalho na saúde e mais flexível em outros setores, todos estão submetidos à intensificação da jornada laboral, independente de onde se exerça o seu trabalho.

Isso porque, no século XXI, todo o tempo do trabalho é meticulosamente controlado pelos empregadores e significa também o controle sobre as pausas no trabalho. Dessa forma, um trabalhador da nossa época, mesmo permanecendo 8 horas diárias em seu local de trabalho, exerce a sua atividade mais intensamente do que um trabalhador do início do século XIX, quando o controle sobre o tempo do trabalho estava iniciando e ainda era incipiente a cobrança por produtividade, embora ambos já fossem exercidos.

Diante dessa multiplicidade de formas, perguntamos: para alguns trabalhadores o tempo de trabalho é flexível e para outros é delimitado, como determinar este tempo de trabalho? Não podemos esquecer que a base do capitalismo é a exploração da força de trabalho, com o significado de mercadoria, e como tal esta é determinada pelo tempo de trabalho necessário à sua produção<sup>3</sup>.

A jornada de trabalho é composta de dois tempos: o tempo necessário para o trabalhador produzir os seus meios de subsistência e um segundo tempo no qual o trabalhador produz a mais-valia para o capitalista. Por ser uma grandeza duplamente determinada, a jornada de trabalho é variável, e seu tempo total irá se alterar de acordo com a duração do tempo do mais-trabalho<sup>3</sup>. Assim, é fácil perceber que o capitalista sempre tentará manter a jornada de trabalho no seu limite máximo, pois isso implica aumento na produção da mais valia absoluta.

A variação da jornada é estabelecida pelos limites físicos do trabalhador e pelos limites morais da sociedade<sup>3</sup>. Afinal, além de alimentar-se e dormir, entre outras necessidades biológicas, o trabalhador precisa de tempo para dedicar à sua família e às atividades que lhe são prazíveis e que lhe possibilitem a socialização fora do mundo do trabalho.

Nesse cenário, a jornada de trabalho tem sido fruto da luta histórica da classe trabalhadora pela conservação do único bem que lhe resta na sociedade capitalista - a sua força de trabalho. Nessa perspectiva, a determinação da jornada de trabalho é a consequência da luta da classe dos trabalhadores contra a classe dos capitalistas, dado que o trabalhador individualmente, a partir de certo desenvolvimento das forças produtivas, é incapaz de resistir às investidas do capital para o aumento da produção de mais valor<sup>3</sup>.

Porém, como o capitalista possui a seu favor o contrato de trabalho, instrumento que legalmente lhe concede o direito de usufruto da força de trabalho, mediante o pagamento de um salário, os trabalhadores também têm de buscar mecanismos legais que os protejam dos abusos do capitalismo em nome da geração de mais-valor.

Assim, a luta pelo reconhecimento e regulamentação, por parte do Estado, da jornada de trabalho, é crucial para a classe dos trabalhadores, já que figura como “uma barreira social, que os impeça a si mesmos de venderem a si e a sua descendência, por meio de um contrato voluntário com o capital”<sup>3:414</sup> e, assim, fique legalmente esclarecido “quando termina o tempo que o trabalhador vende e quando começa o tempo que a ele mesmo pertence”<sup>3: 415</sup>.

### 30 HORAS DE JORNADA

Conforme observamos na primeira sessão deste ensaio, uma jornada de trabalho se faz pelo tempo de trabalho necessário e pelo tempo de trabalho para produção de mais-valia. Para continuar gerando mais-valia, mesmo com a redução da jornada de trabalho, o capitalismo pode lançar mão de artifícios, como reduzir o tempo de trabalho necessário, para que, assim, o tempo de produção de mais-valia aumente. Uma das formas encontradas para tal artifício é aumentar a intensidade do trabalho realizado<sup>5,6</sup>.

A intensidade do trabalho relaciona-se com a forma como o trabalho é realizado, o que reflete no quanto de energia é despendido pelo trabalhador, seja ela física ou emocional, na realização da sua atividade<sup>7</sup>. Este dispêndio de energia aparece nos resultados do trabalho:

quando se trata de trabalho físico, os resultados aparecem em medidas tais como o número de veículos montados por dia por pessoa etc. Quando o trabalho não é físico, mas de tipo intelectual ou emocional, os resultados podem ser encontrados na melhoria da qualidade e na quantidade de serviços<sup>7:69</sup>.

Aqui temos um primeiro ponto de reflexão: a redução da jornada de trabalho implicará a redução da intensidade do trabalho? Para nós, isto só será possível se as condições de trabalho também mudarem<sup>7</sup>. É preciso lembrar que os enfermeiros gerenciam o processo de trabalho das demais trabalhadoras da enfermagem, e são

submetidos a gerenciar equipes numericamente e qualitativamente insuficientes, o que os obriga a também assumir a assistência direta ao paciente, exercendo uma dupla função. Além disso, não é raro observar o acúmulo, pelo enfermeiro, da função gerencial de mais de uma enfermagem, em um único turno de trabalho.

Soma-se ainda que os enfermeiros sejam os profissionais que, comumente, prestam diversas consultorias ao serviço de saúde ao qual são vinculados, a exemplo de compra de equipamentos, insumos, implantação de algum serviço ou avaliação de alguma tecnologia, sem receber nem o salário e nem o reconhecimento por tal atividade. A intensidade aumentada do trabalho para os enfermeiros associada a condições de trabalho precárias é uma realidade tanto no Brasil<sup>8-10</sup> quanto no exterior<sup>11-13</sup>.

Assim, mesmo com uma jornada de trabalho reduzida, se as condições de trabalho anteriormente referidas não mudarem, a intensidade tende a aumentar. Dessa maneira, a redução da jornada de trabalho tem que vir articulada à melhoria das condições de trabalho na saúde de uma forma geral, o que significa para todos os trabalhadores da área da saúde a redução do “tempo opressivo de trabalho”<sup>6:111</sup>. Pois, cabe ressaltar que dada a imaterialidade do trabalho realizado, a subjetividade e o esforço relacional necessários na atenção à saúde, as condições ocupacionais precárias submetem os trabalhadores e usuários a tensões que se materializam na deterioração da relação entre eles e no cuidado inadequado.

Outro aspecto que não podemos perder de vista é que a redução da jornada de trabalho é um dos mecanismos para minimizar o desemprego estrutural entre os trabalhadores<sup>6</sup>. Assim, a redução da jornada significa a abertura de mais campo de trabalho para as enfermeiras? Imediatamente, sim. Mas pode revelar-se uma criação artificial de vagas se isto implicar, por parte das enfermeiras, o acúmulo de um número cada vez maior de vínculos de trabalho. A primeira justificativa para tal acúmulo seriam os baixos salários, o que não possibilitaria que a enfermeira exerça a sua profissão em um único vínculo. Da análise destas duas últimas afirmações já está posta a solução do problema: a jornada de trabalho tem que estar vinculada à luta por salários dignos, capazes de possibilitar a subsistência sem a necessidade de acúmulo de vínculos que têm como consequência o desgaste físico e emocional.

Além disso, é importante atentar para o desenvolvimento científico e artístico da profissão. Não é possível que todo o tempo que se pretende livre seja utilizado somente para a aquisição de habilidades a serem utilizadas no mundo do trabalho, a exemplo da busca desenfreada por especializações diversas, ou ocupado com mais trabalho ou ainda voltado somente para o consumo. Afinal, uma das maneiras utilizadas pelo capitalismo para a desarticulação dos trabalhadores é o incentivo à competição, fazendo com que eles busquem o tempo todo produzir-se<sup>5</sup> para que mantenham a sua empregabilidade.

Em suma, ao utilizarmos o tempo livre para o desenvolvimento de outros valores que não os impostos pelo mercado de trabalho – competitividade, flexibilidade, individualismo – poderemos começar a pensar em uma sociedade que não se paute pela produção do valor e como podemos dar mais sentido ao que executamos enquanto trabalhadoras da saúde, mães, filhas, mulheres, cidadãs.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É por fim, cabe a tentativa da resposta ao questionamento central deste ensaio: a regulamentação da jornada de trabalho para enfermeiros, técnicos e auxiliares significará tempo para mais trabalho ou tempo para viver? Aqui, apresentamos um ponto importante para a resposta a esta questão. Tempo de viver e tempo de trabalho é, na verdade, uma divisão artificial. Não existe vida cheia de sentido fora do trabalho e sem sentido dentro dele ou vice-versa.

Para as enfermeiras, isso significa dotar de sentido o que se faz. Cuidar de pessoas não pode ser a mimetização de outras profissões e nem significar a subordinação de quem o exerce. Mas, para tal, será necessário empreender a luta por um modo de atenção à saúde que possibilite a integração das profissões em saúde, em que o usuário seja o elo entre todas essas profissões e onde os atributos que são caros ao sistema capitalista – demanda por procedimentos e tecnologias – sejam secundários ao processo do cuidado. E para a realização de um cuidado que promova a saúde, as enfermeiras precisarão resgatar outra dimensão da sua profissão: a política. O tempo verdadeiramente livre também deverá ser empregado para o engajamento político na própria profissão e em movimentos emancipatórios da sociedade.

Ao utilizarmos o tempo livre como verdadeiramente livre poderemos nos dedicar as nossas famílias e a atividades de lazer e cultura, desvinculadas do consumo, o que nos completa e nos possibilita o desenvolvimento de nossas aptidões e habilidades. As opções estão postas. Só nos resta fazer as escolhas.

## REFERÊNCIAS

1. Freitas GF, Fugulin FMT, Fernandes MFP. A regulação das relações de trabalho e o gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Rev esc enferm USP*. 2006; 40:434-8.
2. Associação Brasileira de Enfermagem. Jornada de trinta horas para a enfermagem: luta da enfermagem e regulação social. *Jornal da ABEn*. 2005; 47(3):14-5.
3. Marx K. O capital: crítica da economia política. O primeiro, o processo de produção do capital. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda; 1996.
4. Gorz A. O imaterial: conhecimento, valor e capital. Tradução de Celso Azzan Júnior. São Paulo: Annablume; 2005.
5. Gorz A. Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica. Tradução de Ana Montoia. 2ª ed. São Paulo: Annablume; 2007.
6. Antunes R. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 14ª ed. São Paulo: Cortez; 2010.
7. Rosso DS. Intensidade e imaterialidade do trabalho e saúde. *Trab., Educ.Saúde*. 2006; 4:65-91.
8. Mandu ENT, Peduzzi M, Silva AMN. Análise da produção científica nacional sobre o trabalho de enfermagem. *Rev enferm UERJ*. 2012; 20:118-23.
9. Robazzi MLCC; Mauro MYC; Secco IAO; Dalril RCMB; Freitas FCT; Terra FS et al. Alterações na saúde decorrentes do excesso de trabalho entre trabalhadores da área da saúde. *Rev enferm UERJ*. 2012; 20:526-32.
10. Silva AA, Rotenberg L, Fischer FM. Jornada de trabalho na enfermagem: entre necessidades individuais e condições de trabalho. *Rev Saúde Pública*. 2011; 45:1117-26.
11. Wallin AO, Jakobsson U, Edberg AK. Job satisfaction and associated variables among nurse assistants working in residential care. *Int Psychogeriatr*. 2012; 24:1904-18.
12. Arsalani N et al. Iranian nursing staff's self-reported general and mental health related to working conditions and family situation. *Int Nurs Rev*. 2012; 59:416-23.
13. Estry-Behar M; Van der Heijden BI; Fry C; Hasselhorn. Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nurse Rev*. 2010; 59(3):166-77.

